

Providence Notre-Dame de Lourdes

UN CADEAU DE NOËL: DES VALEURS!

Sœur Claire Houde, présidente du conseil d'administration



Au cours de l'année, des moments forts ont jalonné l'histoire de notre institution et pourquoi? Comment allumer nos lumières de Noël pour les personnes hébergées? Pensonsnous à une décoration temporaire, à un mieuxêtre durable, à un service plus raffiné? Comment contribuer à transmettre plus de lumières aux personnes qui nous entourent,

qu'elles soient dans notre milieu de vie, de travail, personnes hébergées requérant des services et des soins infirmiers.

En 2019, des changements sont apportés et des projets de rénovation ont été commencés, quelques-uns déjà complétés, d'autres le seront l'an prochain. Pourquoi tant d'énergies déployées, tant de ressources allouées et tant de travail de planification, de coordination et d'évaluation?

Pas toujours facile de rénover, de déranger, de déménager, de réorganiser mais la vie est contagieuse, offre la surabondance où se cache l'amour. Cette pensée tournée vers l'autre, vers la vérité, le respect du passé sans le ruminer, le bonheur du présent et la vision de l'avenir est de nature évolutive et engageante.

Notre énoncé de mission et les valeurs JECRI (reproduites à la dernière page de ce journal) à connaître par cœur, nous invitent notamment à des transformations intérieures pour un quotidien heureux, soucieux de la justice, de l'excellence, de la compassion, du respect et de l'imputabilité.



DANS CE NUMÉRO

Un cadeau de Noël: Des valeurs !	1
Message de la directrice générale	3
Message de la DSSC	6
Portrait: Sœur Claire Houde	7
Transformer n'est pas changer	8
Journée de reconnaissance Octobre 2019	10
Pénurie de main-d'œuvre: Un problème d'envergure nationale	12
Un code d'éthique, à quoi ça sert?	14
Quatre conseils anti- microbes	15
Les exercices physiques	16
Les valeurs JECRI	18

LA VOIL 📲

Merci à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette édition.



Vous souhaitez écrire un article ou demander la version électronique du journal, écrivez à :

nathalie.brousseau.psj @ssss.gouv.qc.ca



UN CADEAU DE NOËL: DES VALEURS!

Comment en ces temps-ci, ne pas penser aux changements climatiques et à des façons personnelles et communautaires de respecter la nature, de se questionner sur nos habitudes du facile à disposer et même à jeter trop facilement?

Noël, c'est l'amour, le don, le partage, la célébration, le chemin de la vérité. À chaque personne qui lira ce message, je souhaite justement cette vérité, cette transparence irrésistible, sources de confiance, de force et de courage pour Noël et la prochaine année 2020.

Qu'à l'occasion de Noël, vous goûtiez ce bonheur profond prolongé!



MESSAGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Danielle Gaboury, directrice générale

L'année 2019 tire déjà à sa fin. On peut dire qu'elle a été mémorable, à plus d'un égard.

Voici quelques faits saillants dignes de mention :

Agrément

Obtenir la plus haute distinction du programme Qmentum d'Agrément Canada n'est certes pas une mince affaire. Nous avons réussi cet exploit lors de la visite d'Agrément de juin dernier, et ce, dans une période fort mouvementée de travaux majeurs et parfois déstabilisante pour le personnel. Notre établissement est passé d'agréé à agréé avec mention d'honneur, ce qui signifie que toute l'équipe s'est surpassée pour atteindre le sommet.

L'Agrément, c'est beaucoup plus qu'une bannière sur le bâtiment et un cadre sur les murs; c'est un processus en continu; une façon de concrétiser la qualité et l'excellence, chaque jour, dans notre établissement, avec cœur et passion.

L'excellence de notre organisation est le résultat d'une mission partagée, d'une volonté de se dépasser, d'un profond respect pour nos personnes hébergées, et d'un engagement commun à leur offrir les meilleurs services et soins. Soyons-en fiers collectivement!

Les activités commémorant les résultats d'Agrément ont permis de créer un beau rassemblement festif et de forger des souvenirs impérissables dans nos mémoires.

Réorganisation des soins et services

L'annonce du ministre de la Santé et des Services sociaux, en août 2018, d'approuver des travaux de rénovation ayant un impact majeur sur les milieux de vie et de travail a transformé l'organisation. Ce projet, dans son intégralité, vise le transfert des 162 lits du CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes au CHSLD Providence—Saint-Joseph, en 3 phases.

Les 2 premières phases consistant à aménager 62 nouvelles chambres au CHSLD Providence–Saint-Joseph pour accueillir 62 résidentes et résidents du CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes ont été complétées et les transferts effectués. Mission accomplie ! Depuis 16 octobre! Depuis les transferts, les 29 chambres à 5 lits ont été converties en chambres à 3 lits, permettant ainsi d'offrir un espace de vie plus spacieux à chacune des personnes. Le CHSLD Providence Notre -Dame de Lourdes héberge désormais 100 résidentes et résidents.

Il va sans dire que nous sommes encore en pleine réorganisation et transformation organisationnelle, avec l'adaptation des personnes à leur nouveau milieu de vie, et l'adaptation du personnel, nouveau et ancien, à leur nouveau milieu de travail.

Cela n'aurait pas été possible sans l'étroite collaboration et l'engagement de notre personnel, des gestionnaires, des professionnels, des médecins, de l'équipe de direction et des membres du conseil d'administration, qui nous ont supportés tout au long de ce projet.



MESSAGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE (suite)

Planification stratégique 2019-2022

Le Plan stratégique 2019-2022 qui témoigne de notre engagement et de la façon dont nous entendons concrétiser la mission Providence dans notre établissement au cours des 3 prochaines années, dans un contexte de transformation organisationnelle majeure afin de répondre aux exigences du Ministère de la Santé et des Services sociaux, a été adopté.

En cohérence avec la mission et les valeurs fondamentales de notre organisation, la justice, l'excellence, la compassion, le respect de la vie et l'imputabilité, qui constituent le fondement de nos orientations et de notre culture organisationnelle, notre vision stratégique sert à inspirer chaque personne et donner un sens profond à nos actions et à notre engagement au quotidien.

L'élaboration de ce plan stratégique constitue le fruit d'une démarche participative menée auprès des membres du conseil d'administration, laïques et religieuses, des gestionnaires, du personnel, des personnes hébergées ainsi qu'auprès de partenaires externes, publics et privés, sur les principaux enjeux, défis, besoins et attentes des diverses parties prenantes.

Cette planification triennale, qui fixe les grandes orientations, répond aux enjeux et défis prioritaires identifiés pour les prochaines années et définit des priorités d'action fondées sur des objectifs et des indicateurs réalistes découlés dans des plans opérationnels; **notre carte routière pour les 3 prochaines années!**

La pérennité d'un milieu de vie substitut, empreint de chaleur humaine et adapté aux besoins, où la participation active du patient-partenaire est encouragée ainsi que la création d'un milieu de travail attractif et mobilisant tissent le canevas de cette planification stratégique à l'intérieur de laquelle s'inscrivent nos activités d'amélioration continue et d'enracinement d'une culture de qualité et de sécurité des soins et des services.

La concrétisation de cette planification stratégique ne peut se réaliser sans une prise en charge solidaire et commune et l'adhésion de chacune et de chacun à cette vision commune, conditions gagnantes du plan. Durant ces trois prochaines années, la qualité de la prestation des services auprès de la population que nous servons continuera d'être l'inspiration et la fierté de chacune et chacun d'entre nous dans la réalisation de ce plan.



MESSAGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE (suite)

Vers 2020...

Nous sommes maintenant à l'aube de l'hiver 2020 ! Le tapis blanc neigeux qui recouvre tout d'un doux cocon ouateux invitant au repli et à l'intériorité, et la froidure qui s'est installée, pourraient donner le goût à certaines personnes d'hiberner jusqu'au printemps. Cependant, plusieurs dossiers majeurs et projets stimulants marqueront l'agenda au cours de cette période, contribuant ainsi à maintenir le milieu vivifiant, dynamique et chaleureux. L'avenir s'annonce stimulant et mobilisateur!

Meilleurs vœux

En cette période de Noël et du Nouvel An, nos pensées se tournent avec gratitude vers celles et ceux qui rendent possible notre succès et concrétisent au quotidien la mission Providence auprès des personnes vulnérables que nous servons.

Toute l'équipe de direction se joint à moi pour vous offrir nos meilleurs vœux de bonheur, de santé et de sérénité pour la nouvelle année.

Que ce temps des Fêtes soit rempsi de moments magiques avec ses gens que vous aimez!!



DE L'AUTOMNE À L'HIVER, SANS OUBLIER LE RESTE DE NOTRE ANNÉE

Narimen Hemsas, directrice des soins et services cliniques



Tout d'abord, j'aimerais me présenter: arrivée dans l'établissement le 4 décembre 2018 à titre de directrice des soins et services cliniques, je suis animée par mon métier. La qualité des soins et des services constitue mon cheval de bataille.

Voici, en quelques points, la trajectoire de cette 1ère année, à travers le mandat qui m'a été confié:

- Préparation de la visite d'agrément qui s'est soldée par un réel succès, l'établissement ayant obtenu « une mention d'honneur »; nous en sommes très fiers et reconnaissants envers les membres de l'équipe.
- Réduction du nombre de lits; des personnes hébergées de l'établissement ont été transférées au CHSLD Providence— Saint-Joseph où 62 nouveau lits ont été ouverts.
- Réorganisation des chambres et des services, en collaboration avec les directions concernées, à la suite de la réduction du nombre de lits.
- Réactivation du Comité « milieu de vie » au grand plaisir des personnes hébergées et des membres du personnel.

Les projets ne manquent pas dans un milieu comme le nôtre et les nombreux défis, tous dirigés vers l'amélioration continue de la qualité des soins et services que nous offrons aux personnes hébergées, constituent ma raison d'être aux commandes de la Direction des soins et services cliniques.

Je termine en souhaitant à toutes et à tous de belles et joyeuses fêtes de fin d'année. Je présente également mes meilleurs vœux de bonheur, joie et santé pour l'année 2020 à l'ensemble des personnes hébergées, de leurs proches, des membres du personnel et aux bénévoles.



PORTRAIT: SŒUR CLAIRE HOUDE, s.p.

Le 24 octobre dernier se tenait la 28e édition du Gala des Émilie de la Fondation de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal.

Au cours de cette soirée, haute en émotions, Sœur Claire Houde a reçu le prix « Coup de cœur de la Fondation ».

Voici un court portrait de celle-ci:

Sœur Claire Houde a été présidente du conseil d'administration de l'Hôpital du Sacré -Cœur de Montréal pendant près de 20 ans.

Sa carrière professionnelle regroupe des fonctions administratives et financières comme celles de conseillère-trésorière générale, de supérieure provinciale, d'administratrice et de conseillère pour des organismes enregistrés

de bienfaisance.

Son expérience et ses réalisations avec différentes équipes de travail portent principalement sur la gestion financière, la planification stratégique, la gestion canonique par des restructurations canoniques, des demandes d'indults, la gestion immobilière traduite dans des ventes d'institutions, de résidences, de rénovamajeures, tions

gestion de ressources humaines, de gestion d'organismes enregistrés de bienfaisance, de mandats spéciaux comme médiatrice en temps de crise, de personne-ressource dans des domaines précités.

Elle est une grande source d'inspiration pour toutes les personnes qui la côtoient et en est une d'exception pour les membres du comité de direction et les gestionnaires de Phare Providence.







TRANSFORMER N'EST PAS CHANGER...

Manon Tanguay, psychologue industrielle



Le projet de déménagement de 49 personnes hébergées de Providence Notre-Dame de Lourdes à Providence-Saint-Joseph cet automne, s'est inscrit, qu'on le veuille ou non, dans un processus de transformation organisationnelle. Ainsi, il ne s'agissait pas seulement de « déménager » des personnes d'un point A à un point B, mais bien de revoir en profondeur la manière d'opérer et de gérer les 2 établissements le plus efficacement possible, tout en optimisant la qualité de notre offre de services et en répondant aux besoins sans cesse grandissants de notre clientèle. En ce sens, il importe de comprendre la différence entre un changement et une transformation organisationnelle.

Les 3 critères pour distinguer le changement de la transformation

1er critère

La rupture avec le passé...

Dans une perspective de changement, on réajuste son environnement, avec assez de stabilité et de prévisibilité et cela se traduit souvent par faire plus avec moins. Cette façon de faire ressemble davantage à une amélioration continue et est souvent moins exigeante en terme d'énergie et d'adaptation pour l'individu.

Dans une transformation, il y a une coupure avec le passé, que ce soit dans les pratiques, les outils ou les façons de faire, et c'est précisément ce qui donne parfois le sentiment de ne plus reconnaître l'organisation dans laquelle nous évoluons depuis si longtemps. Il nous faut admettre que plus nous avons de l'ancienneté, plus il est normal d'éprouver ce sentiment. Il n'y a donc pas la façon de faire de l'un ou de

l'autre qui est la bonne, mais bien de prendre le meilleur de l'un <u>et</u> de l'autre pour en faire une troisième voie encore plus efficace et efficiente.

2e critère

L'innovation vs l'amélioration...

Une transformation est aussi et surtout un d'exploration processus de nouvelles formes d'organisation et de nouvelles formes de pratiques émergentes. Transformer. perspective, dans cette consiste donc à innover. Dans le changement, on vise surtout l'amélioration de quelque chose en une autre sans nécessairement explorer des avenues émergentes novatrices et souvent nécessaires à notre pérennité et notre succès futur.

Suite à la page suivante...

TRANSFORMER N'EST PAS CHANGER...



Les 3 critères pour distinguer le cela contribuera à faire plus de sens tant changement de la transformation (suite)

3e critère

La clarté dans le chemin à prendre pour l'exécution...

Dans un changement, l'exécution est souvent comme le script d'un chemin précis pour se rendre d'un point A au point B (comme un GPS). Une transformation est un processus d'une complexité qui se dévoile progressivement et qui, bien que l'on tente de lui concevoir un plan précis, n'est pas toujours facile à exécuter et ne se présente surtout pas comme une simple ligne droite, mais plutôt comme un chemin hasardeux fait d'avance et de recul selon la complexité transformation. de la L'important est d'avoir confiance qu'à la fin pour nous que pour nos personnes hébergées et leurs proches.

Disons en terminant, que ce soit un changement ou une transformation, ça arrivera en temps et lieu, à son propre rythme, et ce sera rarement le nôtre!

Face à ce défi, une seule attitude à adopter: l'accepter ou s'y résigner et en tirer le meilleur parti!



JOURNÉE DE RECONNAISSANCE—29 OCTOBRE 2019

Amar Imamovic, directeur adjoint des ressources humaines

Le 29 octobre dernier, la direction de Providence Notre-Dame de Lourdes conviait à une réception les personnes salariées ayant cumulé 2, 5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 ans de service au cours de l'année, ainsi que les récentes personnes retraitées.

L'objectif de cette fête était de reconnaître et d'honorer les membres du personnel pour leur engagement et leur dévouement, afin d'offrir un environnement et des soins de grande qualité aux personnes hébergées.

Cet événement a permis de souligner le travail exceptionnel de dizaines de personnes provenant de l'ensemble des directions de notre organisation.

Le thème de l'événement s'inspirait également des résultats obtenus suite à la visite d'Agrément Canada, en juin 2019. L'établissement s'étant vu octroyer une mention d'honneur—reconnaissance grandement méritée.

Pour l'occasion, la salle était décorée aux couleurs de l'Agrément et la bannière « AGRÉÉ AVEC MENTION D'HONNEUR » trônait fièrement au centre de la salle.

Le discours que j'ai adressé aux personnes présentes se résumait ainsi:



« L'excellence d'une organisation n'est jamais le fruit du hasard, mais le résultat d'une vision partagée, d'une volonté de se dépasser. Pas seulement pour le goût de l'effort, mais parce que le dynamisme, les qualités, la compétence et le savoir-être finissent toujours par se trouver récompensés.

Le travail effectué par vous tous a fait en sorte d'accroitre la qualité des soins et services offerts à nos personnes hébergées. De plus, plusieurs de nos réalisations peuvent désormais servir d'exemple. Depuis toutes ces années, vous avez réalisé le plus beau des défis, la plus belle des conquêtes : celle de la qualité dans la prestation des soins et des services offerts à la population, c'est un pari à long terme.

Au cours de ces années, c'est ce que vous avez fait avec méthode, rigueur et surtout, avec beaucoup d'humanité et de passion. L'engagement dont vous avez fait preuve quotidiennement, c'est aussi un pari gagnant. »

Après les discours et la remise des prix et des cadeaux, les membres du personnel ont pu déguster un excellent repas, préparé par le service alimentaire, et discuter avec leurs collègues ou ex-collègues afin de savourer pleinement cette occasion de réjouissances.

JOURNÉE DE RECONNAISSANCE—29 OCTOBRE 2019



LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE: UN PROBLÈME D'ENVERGURE NATIONALE

Qu'est-ce que la pénurie de main-d'œuvre?

On parle de « pénurie de main-d'œuvre » lorsque la demande de travail excède l'offre. Au Québec, cette pénurie dure depuis plus d'une décennie, et elle constitue un défi majeur pour les entreprises d'aujourd'hui. Voici quelques raisons qui expliquent ce phénomène :

Un marché de travail en évolution :

- La décroissance de la population active (15 à 64 ans) :
 - Entre 2011 et 2016 nous constatons la plus faible hausse en termes relatifs jamais enregistrée depuis 1851;
 - En 2016, la proportion que représente la population âgée de 15 à 64 ans au Canada s'est établie à 66,5 %, en baisse par rapport à la proportion de 68,5 % en 2011;
 - Au Québec, la croissance est encore moins rapide, par rapport à la moyenne canadienne.
- Une très forte croissance économique.

Record du plancher du taux de chômage :

Le taux de chômage du Québec a atteint un plancher historique en 2018. À 5,5 %, il était plus bas que celui de l'ensemble du Canada et que celui de l'Ontario.

Création de 38 900 emplois :

En 2018, la croissance de l'emploi s'est poursuivie au Québec pour une quatrième année consécutive : une création nette de 38 900 emplois a été enregistrée par rapport à 2017.

Besoins criants de main-d'œuvre :

120 000 postes vacants, dont 14 % sont vacants depuis plus de 90 jours!

Cette situation de plein emploi se prolongera dans le temps alors que plus de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir au Québec au cours de la période 2017-2026.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 1^{er} trimestre, 2019 Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2018

LA GRANDE CORVÉE UN ÉVÉNEMENT FINANCÉ PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

« Le gouvernement du Québec met en place des solutions innovantes pour faire face à un marché du travail en constante évolution. Les travailleurs et les employeurs sont ainsi mieux outillés pour répondre aux besoins de l'économie et, ce faisant, contribuer à bâtir le Québec de demain. »

Jean Boulet

Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE: UN PROBLÈME D'ENVERGURE NATIONALE

La Grande corvée, qu'est-ce que c'est? C'est un événement de recrutement massif, financé par le MTESS, qui a la forme d'un salon d'emploi. C'est un moyen parmi d'autres de faire face à l'évolution récente du marché du travail. Cet événement a pour but d'intégrer le plus grand nombre de personnes au marché du travail, d'adapter la main-d'œuvre actuelle, de préparer la main-d'œuvre future et d'accroître la productivité des entreprises.

Votre équipe de gestionnaires, à la Direction des ressources humaines (DRH), a représenté le CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes en ayant en tête les objectifs suivants :

Attraction de talents

Les jeunes & les étudiants—car la relève sera composée à 54 % de jeunes qui intégreront le marché du travail.

Les immigrants & la future population immigrante.

Les personnes retraitées qui veulent réintégrer le marché.



Présentation de notre organisation

Ce que nous offrons : des postes, des opportunités de carrières, des emplois saisonniers. Les valeurs qui nous animent (Justice, Excellence, Compassion, Respect de la vie, Imputabilité).

Le milieu de vie : une vision qui se partage. Nous avons fait la présentation de l'établissement, de son histoire et de sa mission.

Notre stratégie lors de l'événement

Entrevues préprogrammées : Nous avons convoqué les personnes rencontrées à des entrevues dont les plages horaires avaient préalablement été déterminées. Au total, nous avons fait 21 entrevues grâce à cette journée.

Pipeline de CV : Nous avons recueilli 87 CV supplémentaires, provenant d'une maind'œuvre qualifiée intéressée par notre organisation.

UN CODE D'ÉTHIQUE, À QUOI ÇA SERT?

Nathalie Brousseau, responsable du Bureau de la Direction générale

Il suffit d'allumer la télévision et de regarder l'une des nombreuses émissions se déroulant dans un centre hospitalier pour entendre parler du code d'éthique ou de déontologie des médecins... sans pour autant qu'on sache vraiment de quoi il s'agit.

À qui le code d'éthique sert-il?

En quoi est-ce que ça consiste exactement?

Outre les médecins, est-ce que d'autres travailleurs sont régis par un code de déontologie?

Le mot « déontologie » vient d'un terme grec signifiant « devoir ». Ainsi, le code d'éthique, c'est l'ensemble des obligations qu'un professionnel doit respecter dans l'exercice de ses fonctions. Il regroupe les valeurs fondamentales de la profession et la ligne de conduite à adopter : c'est la morale professionnelle.

L'éthique est liée à la morale et établit ce qui est correct, incorrect, permis ou souhaitable en ce qui concerne une action ou une décision.

En résumé, un code d'éthique fixe des règles qui régissent la conduite des personnes au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Bien que l'éthique ne soit pas contraignante (parce qu'il n'existe aucune sanction judiciaire liée à un non-respect dudit code), le code de déontologie est une réglementation interne obligatoire.

À Providence Notre-Dame de Lourdes, le code d'éthique reflète les valeurs fondamentales qui sous-tendent notre mission et notre vision.

Ne pas divulguer des informations confidentielles (le secret professionnel, par exemple), ne pas discriminer les personnes résidentes ou les collègues pour des raisons de race, nationalité ou religion, ne pas accepter de pots-de-vin, ce sont là quelques-uns des principes généralement compris dans les codes d'éthique ... et celui de Providence Notre-Dame de Lourdes ne fait pas exception.



QUATRE CONSEILS ANTI-MICROBES POUR LES FÊTES

Avec ses nombreux partys, le temps des Fêtes offre les conditions idéales pour la propagation du rhume, de la grippe et des gastroentérites. Il est impossible d'en échapper à coup sûr, mais voici quelques conseils qui aideront à diminuer vos risques d'être atteint de maux de ventre, nez rouge ou yeux pochés lors de cette période de l'année.



1. Lavez vos mains souvent

À l'arrivée de la visite, on se sert la main et on s'embrasse sur les joues. Conséquence: si un invité est contaminé, tout le monde est désormais porteur de microbes. Pour éviter les échanges de « cadeaux » indésirables, pensez à régulièrement laver vos mains lors de

l'événement et évitez de vous les porter au visage.

2. Reposez-vous

Le sommeil influence grandement la quantité de cellules immunitaires produites dans le corps.

3. Bougez (voir article suivant en référence aux activités physiques)

L'exercice physique modéré est un excellent stimulant du



système immunitaire. N'hésitez pas à offrir à la parenté l'opportunité d'aller prendre une marche.

4. Domptez votre « dent sucrée »

Dès que vous consommez l'équivalent de 2 boissons gazeuses en cannette, vous diminuez de 40 % vos habiletés immunitaires. L'effet commence environ 30 minutes après l'ingestion de la collation sucrée et peut durer jusqu'à 5 heures dans l'organisme.

UN DERNIER CONSEIL POUR LES FÊTES: RIEZ ET AYEZ DU PLAISIR, CAR SELON CERTAINES ÉTUDES, CELA CONTRIBUE À UNE BONNE IMMUNITÉ!

LES EXERCICES RECOMMANDÉS POUR LES PERSONNES AÎNÉES : LA BONNE FAÇON DE RESTER ACTIF!

Nathalie Brousseau, responsable du Bureau de la Direction générale

L'exercice est aussi important pour notre santé que bien manger. Des recommandations sont présentées dans le *Guide alimentaire canadien* afin d'aider les gens à faire des choix alimentaires sains en fonction de leur âge, mais y a-t-il des lignes directrices semblables sur l'exercice pour certains groupes d'âge? La réponse est **oui** et nous vous présentons ici, les questions les plus fréquemment posées aux personnes expertes en la matière:

Question 1: Est-il recommandé de rester actif en vieillissant?

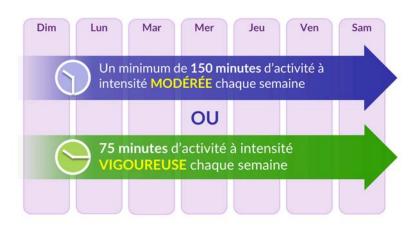
Oui, absolument ! Les recherches scientifiques ont démontré qu'être actif est utile à tous, sans distinction d'âge. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime que l'activité physique est liée à de plus faibles taux de chute, d'accidents vasculaires cérébraux (AVC), de diabète, d'hypertension, de maladies coronariennes et de certains cancers. Malheureusement, les personnes âgées de 65 ans et plus sont les moins susceptibles de faire de l'exercice.



LES EXERCICES RECOMMANDÉS POUR LES PERSONNES AÎNÉES : LA BONNE FAÇON DE RESTER ACTIF!

Question 2: Quelle est la quantité d'exercice hebdomadaire recommandée pour les personnes de 65 ans et plus?

Horaire hebdomadaire d'exercice



Rappelez-vous que toute forme d'activité, même minime, est mieux que l'inactivité! Il existe toujours des façons d'adapter notre activité physique même si nous avons des limitations physiques: exercices assis sur une chaise, des activités en piscine, etc. L'important, c'est de bouger en restant prudent!

Question 3: Peut-on faire quelque chose pour réduire le risque de chute?

Oui ! Les personnes âgées qui participent régulièrement à des activités favorisant l'équilibre peuvent réduire leur risque de chute. Si vous ou un de vos proches avez de la difficulté à marcher ou êtes tombé, vous risquez davantage de retomber. Il est recommandé que les personnes à mobilité réduite participent à des activités physiques axées sur l'amélioration de l'équilibre au moins trois fois par semaine.

JECRI nos valeurs!



Justice
Excellence
Compassion
Respect de la vie
Imputabilité